



UNIVERSITY
OF TAMPERE

This document has been downloaded from
TamPub – The Institutional Repository of University of Tampere

 *Publisher's version*

The permanent address of the publication is
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201309101349>

Author(s):	Silvennoinen, Marjut
Title:	Työvoimapolitiittisen koulutuksen luottamusverkko - työssäoppiminen työllistymisen edistäjänä
Main work:	Oppiminen ja sosiaalinen pääoma
Editor(s):	Poikela, Esa
Year:	2005
Pages:	247-259
ISBN:	951-44-6413-3
Publisher:	Tampere University Press
Discipline:	Educational sciences
Item Type:	Article in Compiled Work
Language:	fi
URN:	URN:NBN:fi:uta-201309101349

All material supplied via TamPub is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorized user.

Marjut Silvennoinen

TYÖVOIMAPOLIITTISEN KOULUTUKSEN LUOTTAMUSVERKKO

– työssäoppiminen työllistymisen edistäjänä

Tiivistelmä

Työvoimapoliittisen koulutuksen tavoitteena on työllistää koulutukseen osallistuja sekä kehittää hänen osaamistaan ja elämänhallinnallisten taitojaan. Työllistymisluvuilla mitataan muun muassa koulutuksen tehokkuutta. Yhtenä työvoimapoliittisen koulutuksen vaikuttavana osana ovat työpaikoilla toteutetut työssäoppimisen jaksot. Jaksoilla opiskelija, oppilaitos ja yritys toimivat yhteistyössä koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Artikkelin tarkastelun kohteena on luottamus, joka syntyy toimijoiden välille yhteistyön tuloksena työssäoppimisjakson aikana. Oppilaitoksen ja yritysten välille muodostuu luottamusverkko pitkäjänteisen yhteistyön tuloksena. Opiskelijan työssäoppimisjakso on yksi keskeinen avain työllistymiseen koulutuksen jälkeen. Pohdin myös sitä, millainen merkitys luottamuksella on työvoimapoliittisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Käytän Ilmosen (2002) luottamusketjua kuvaamaan luottamuksen kehkeytymistä.

Johdanto

Mediassa on ollut paljon kirjoituksia työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuudesta. Työhallinnon teettämän tutkimuksen mukaan koulutus on ollut melko kallista ja tehotonta. Työllistymisluvut ovat jääneet pieniksi, jolloin yhden työpaikan luominen on maksanut yhteiskunnalle suhteellisen paljon. Koulutukseen osallistuneet ovat arvioineet koulutusta jopa ajanhaaskaukseksi (Aho, Virjo, Tyni & Koponen 2005).

Median tarjoama popularisoitu ja skandaalihakuihin näkökulma työvoimapolitiittiseen koulutukseen on kuitenkin yksiuolotteinen. Koulutuksen tavoitteeksi on asetettu muitakin tavoitteita kuin pelkkä työpaikan luominen, kuten ammattitaidon kehittäminen, syrjäntymisen ehkäisy ja elämänhallinnan lisääminen. Myönteisiä vaikutuksia on tutkittu useissa tutkimuksissa, joihin palaan tämän artikkelin seuraavassa luvussa.

Työhallinnon tutkimus koulutuksen tehottomuudesta herättää kuitenkin olennaisen kysymyksen: miten työvoimapolitiittisesta koulutuksesta voitaisiin saada tehokkaampaa työllistävää mielessä? Koulutukseen on liitetty olennaiseksi osaksi työssäoppimisjaksot riippumatta siitä, tähdätäänkö koulutuksella uuteen ammattiin tai vanhan ammattitaidon täydentämiseen vai lisääntyvään elämänhallintaan ja itsetuntoon valmentavan koulutuksen kautta. Työssäoppimisjaksojen tarkoituksena on ammatillisten taitojen syventämisen lisäksi edistää työllistymistä.

Toteutin vuonna 2003 Pirkanmaan TE-keskuksen toimeksiannosta tutkimuksen työssäoppimisesta työvoimapolitiittisesta koulutuksesta (Silvennoinen 2003). Lisäksi olen tutkinut Noste-koulutuksia ja työssäoppimista opetusministeriön toimeksiannosta vuonna 2004 (Silvennoinen 2004). Tutkimuksissani olen havainnut työssäoppimisjaksojen kantavaksi tekijäksi luotamukseen perustuvan yhteistyön toimijoiden välillä. Työssäoppimisjaksojen toimijoilla tarkoitan kolmikantaa, jossa toimivat opiskelija, oppilaitoksen ja työpaikan edustaja.

Tutkimukseni (Silvennoinen 2003) pääongelmana oli, miten työssäoppimisjaksojen työllistävyyttä (tehokkuutta) voitaisiin tehostaa. Työllistymisen

yhdeksi pääteemaksi nousi yhteistyö, jota sitoo luottamus. Osapuolten välillä on siis luottamusta ja sosiaalista pääomaa, jotta yhteistyö mahdollistuisi. Artikkelini näkökulma painottuu aikuisten ammatilliseen koulutukseen, mutta viittaa myös ohjaavaan koulutukseen.

Työvoimapolitiittisen koulutuksen muutos ja vaikutukset osallistujalle

Työvoimapolitiittisen koulutuksen funktio on muutakin kuin yksilotteisesti määritelty työllistäminen. Vuonna 1991 nimi muutettiin työllisyyskoulutuksesta työvoimapolitiittiseksi aikuiskoulutukseksi. Nimenvaihdoksella pyrittiin muun muassa pääsemään lähemmäksi muuta ammatillista aikuiskoulutusta. Nykyään työvoimalaki määrittää työvoimakoulutuksen kohderyhmäksi työttömät ja työttömyysuhanalaiset henkilöt. Pääsääntöisesti osallistujat ovat työttömiä, mutta työssäolevien työvoimakoulutusta kehitetään jatkuvasti (esim. Järvensivu 2004). Yleensä työvoimapolitiittisella koulutuksella pyritään vaikuttamaan koulutetun työvoiman ylläpitämiseen ja työllistymisen edistämiseen (Silvennoinen 2002, 78–79).

Koulutuksen tehokkuutta on pääasiassa mitattu työllistymisluvuilla, joita työhallinnossa seurataan tarkastamalla henkilön työtilanne kolme kuukautta koulutuksen jälkeen. Tarkasteluväli on liian lyhyt, koska työllistymisvaikutus saattaa tulla myös pidemmällä aikavälillä esimerkiksi kausityöttömyyden vuoksi. Lisäksi voi olettaa, että elämänhallinnan lisääntyttä työllistyminen voi tapahtua myös myöhemmin, jos henkilö on saanut suunnan elämälleen. Rantala (1998, 94–95) havaitsi ammattitaidottomuuden (ei ammatillista tutkintoa) lisäävän työttömän todennäköisyyttä siirtyä kokonaan työvoiman ulkopuolelle. Työllistämistoimenpiteistä työvoimakoulutus oli 1990-luvulla ollut tehokkain. Lisäksi hän totesi tutkimuksessaan, että työvoimapolitiittiseen koulutukseen ensi kertaa osallistuvat työllistyvät koulutuksen jälkeen hyvin.

Työvoimapolitiisella koulutuksella on todettu olevan monia positiivisia vaikutuksia. Mikkonen (1996, 89–90.) havaitsi koulutuksen vaikuttavan osallistujien elämään kolmella osa-alueella, joita ovat itsetunto, yleinen elämäntilanne ja ammattitaito. Koulutus kohotti ammattitaidon lisäksi itsetuntoa ja selkeytti vaikeaksi koettua elämäntilannetta. Tutkimusten mukaan vaikutukset työuraan ja työllistymiseen ovat olleet selkeitä. Esimerkiksi Räisänen (1995, 100–101) totesi työvoimakoulutuksen torjuvan työttömyyttä, lyhentävän työttömyyden kestoa ja vähentävän työttömyysuhkaa sekä edistävän uudelleensijoittumista, melko pysyvää työllisyyttä ja koulutetun työvoiman saatavuutta. Voidaan siis todeta, että työvoimapolitiisella koulutuksella on työllistymisen lisäksi myös muuta vaikuttavuutta.

Luottamussuhteet työssäoppimisjaksoilla

Karkeasti työvoimapolitiisen koulutuksen voi jakaa valmentavaan koulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen, joista ensimmäinen jakautuu ohjaavaan, maahanmuuttaja-, atk- ja kielikoulutukseen. Ammatillisella koulutuksella tähdätään pääsääntöisesti uuteen tutkintoon ja ammattiin tai ammatilliseen lisä- tai täydennyskoulutukseen, kun taas ohjaavalla koulutuksen päämääränä ovat pitkälti elämänhallintaan liittyvät kysymykset. Toki tavoitteena on molemmissa työllistäminen. Sekä ammatilliseen että ohjaavaan koulutukseen kuuluu olennaisena osana työssäoppimisjaksot, joiden kautta pyritään työllistämään koulutukseen osallistuja.

Olen tutkimuksissani (Silvennoinen 2003; 2004) tarkastellut eri osapuolten, opiskelijan, ohjaajan ja työpaikkaohjaajan toimintaa työssäoppimisjaksoilla. Havaintoni viittaavat yhteistyöhön, jota tukee keskinäinen luottamus, joka puolestaan edistää työssäoppimisjaksojen päämäärien toteutumista ja ennen kaikkea opiskelijan työllistymistä yritykseen, jossa työssäoppimisjakso suoritetaan.

Työssäoppimisjaksot ovat ratkaisevia työllistymiselle usein suoraan koulutuksen päättymisen jälkeen. Opiskelijalla on jakson aikana mahdollisuus osoittaa osaamisensa ja motivoituneisuutensa työhön ja integroitua osaksi työyhteisöä. Työnantaja voi huomata tarvitsevansa uutta työntekijää ja opiskelijan tuomaa osaamista. Työllistyvyyden näkökulmasta työssäoppimisjaksoa voidaan pitää merkittävänä tehokkuuden lisääjänä työvoimapolitiittiselle koulutukselle. Seuraavana tarkastelen eri osapuolten rooleja ja tehtäviä työssäoppimisjaksoilla.

Oppilaitos

Oppilaitoksen rooli työssäoppimisjaksolla on määritelty opetussuunnitelmissa. Työssäoppimista ammatillisessa aikuiskoulutuksessa on myös tutkittu paljon. Esimerkiksi Pohjonen (2001; 2005) tarkastelee työssäoppimista työelämän näkökulmasta. Painetta lisääntyvään yhteistyöhön työelämän ja oppilaitoksen välillä on ollut erityisesti 1990-luvulla tapahtuneiden muutosten myötä. Aikuiskoulutukseen tulivat silloin näyttötutkinnot ja työssäoppiminen. Näyttötutkintoja on kutsuttu myös osuvasti työelämätkinnoiksi. Uusia haasteita yhteistyölle ovat tuoneet esimerkiksi AiHe-projekti (aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen), jonka tavoitteena on opiskelijan aikaisemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edistäminen, sekä Noste-hanke, jossa koulutus kohdistuu vailla ammatillista koulutusta olevaan aikuisväestöön.

Työvoimapolitiittiselle koulutukselle on asetettu vaatimuksia entistä tiiviimmästä yhteistyöstä työelämän kanssa. Työllistymisen edistäminen kuuluu olennaisena osana oppilaitoksen toimintaan, koska työllistyvyyslukujen pohjalta arvioidaan myös oppilaitoksen toimintaa. Heikot työllistymisluvut vaikuttavat osaltaan siihen, ostaako työhallinto oppilaitokselta koulutuksia myöhemmin. Ainakin toimintaa tarkastellaan enemmän, jos työllistymisluvut ovat keskimääräistä heikompia.

Oppilaitoksen rooli on selkeästi määritelty, koska oppilaitos toteuttaa yleistä tehtäväänsä koulutuksen järjestäjänä. Toisaalta se, mitä ei ole useinkaan virallisesti määritetty, on yhteistyön tekeminen alueen yritysten kanssa. Pitkäjänteisen yhteistyön avulla oppilaitos voi muodostaa verkoston, joka perustuu molemminpuoliseen hyötyyn. Verkoston ylläpitäminen lähialueen yritysten kesken luo olennaisen osan toiminnalle työssäoppimisjaksoilla. Verkosto luodaan oppilaitoksen omalla aktiivisuudella ja toiminnalla.

Parhaimmassa tapauksessa koulutuksen tarjoaja, oppilaitos tai valmentavaa koulutusta tarjoava yksityinen yritys, on kyennyt luomaan luottamukseen perustuvan verkoston, jonka kautta työssäoppimistoiminta tapahtuu. Alueen yritykset ottavat oppilaitoksesta työssäoppijoita ja myös työllistävät opiskelijoita resurssiensa mukaan. Verkoston luominen vaatii aikaa ja vuorovaikutusta yritysten ja oppilaitoksen kesken. Pitkäjänteisen yhteistyön tuloksena verkosto vahvistuu, koska oppilaitoksen entisiä opiskelijoita rekrytoituu yrityksiin.

Mulla on varmaan tässä ... ympäristössä semmonen ainakin sata yritystä. Et on semmonen verkosto. Et ne tota jopa soittaat, että onko semmosta ja semmosta kaveria. Täällä pääsis harjoitteleen tätä ja tätä kohtaa. ... Et siä on tosiaan monta kaveria, jotka on saman kohtalon kokeneet. Eli ne on niinku itte tulleet kans sinne harjoitteluun ja ne ymmärtää tilanteen. ... Esimerkkinä tuo ..., että sanotaan näin että siä on kaksataa työntekijää nytten varmaan viisikuuskymmentä mun entistä oppilasta.

Toiminta lähtee oppilaitoksen kyvystä tehdä yhteistyötä. Luottamus syntyy, kun yritys saa hyviä kokemuksia työssäoppijoista ja oppii tuntemaan aikuis-koulutuksen käytänteet. Myös oppilaitoksen on voitava luottaa yritykseen, että se ottaa opiskelijan vastaan oppijana ja sitoutuu hänen ohjaukseensa.

Paha esimerkki on toi yks työmaa tossa, et mä oon sinne pari kertaa koittanu kaveria viedä, ni aina sieltä kaverit pois tulee. Ku se on pelkkää siivoamista. Eikä meinaa millään mestarille mennä kaalin, että pistä ny vanhemman kirvesmiehan kaveriks. Et ku mä ton kaverin muuten vien, ni työharjoittelusopimus tehdään aina toistaiseksi.

Opiskelija

Opiskelijan tehtävänä työssäoppimisjaksolla on työtehtävien suorittamisen ohella toimia osana työyhteisöä, soveltaa oppilaitoksessa oppimiaan teoreettisia tietoja käytäntöön sekä oppia työstä ja työyhteisöstä. Opiskelijan toimintaan kiinnitetään suhteellisen vähän huomiota työssäoppimista ja ammatillista koulutusta käsittelevässä kirjallisuudessa. Se otetaan ehkä jopa liian itsestäänselvyytenä. Opiskelijan työnä on opiskelu, jolloin olettamuksena voi olla, että opiskelija tekee oman osuutensa ilman erityistä huomiota. Aina ei näin ole, mikä vaikuttaa työnantajan ja myös opettajan opiskelijaa kohtaan tuntemaan luottamukseen.

Yhdysvalloissa käytetään koulutukseen liittyvistä työelämäjaksoista nimitystä internship. Internship-jaksoja käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksissa on keskitytty hyvin paljon opiskelijaan sekä hänen toimintaansa työssä ja työyhteisöissä jaksojen aikana. Tutkimuksen kohteena on ollut esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden henkinen hyvinvointi ja stressaantuneisuus internship-jaksoilla (esim. Daugherty, Baldwin & Rowley 1998). Opiskelijoille on kirjoitettu myös oppaita siitä, miten valmistautua, toimia ja reflektoida internship-jaksoilla (esim. Sweitzer & King 2004). Opiskelijalle suositellaan oppaisiin tutustumista ennen kuin hän kohtaa uuden työyhteisön ja uuden työn sekä oppaiden lukemista internship-jaksojen aikana, jotta työn oppimisen ja osaamisen kehittymisen vaiheet tulisivat tiedostetuiksi. Samalla oppaat antavat tukea opiskelijan kehityksen tukemiseen.

Yritys

Työelämää ja ammatillista koulutusta on jo pitkään pyritty lähentämään toisiinsa. Työvoimapolitiisessa koulutuksessa esimerkiksi rekrytointikoulutukset tai vaihtovalmennukset toteutetaan yrityksen ja oppilaitoksen välisenä yhteistyönä. Aikuisten ammatillisia näyttötutkintoja kutsutaan myös työelä-

mätutkinnoiksi. Jo tästä nimityksestä käy ilmi se, että työelämän edustajia tarvitaan koulutuksen toteuttamiseen.

Opiskelija ja oppilaitos kohdistavat odotuksia ja vaatimuksia yritykseen, joka ottaa vastaan opiskelijoita oppilaitoksesta. Yrityksen odotetaan ohjaavan ja opastavan opiskelijaa, osallistuvan oppijan arviointiin ja olevan yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Toisaalta yritys haluaa itselleen uutta osaamista ja mahdollisesti uuden työntekijän. Pelkona voi olla se, että opiskelijasta on enemmän haittaa kuin hyötyä. Työssäoppimisjakso voidaan myös ymmärtää pitkänä työhaastatteluna, jonka aikana työnantaja voi nähdä, millainen työntekijä opiskelija on.

Kyl mää sen henkilön saan tuolta kaivettua varmasti ilman tällastakin. ... Tässähän on tietenkin se, että se tavallaan niinkun ton koulutuksen aikana se henkilö, ja sit siinä näkee sen pitemmältä aikaväliltä. ..., näkee sen, että minkälainen se henkilö on. Ja sen jälkeen meillä on paljon helpompi tehdä se varsinainen rekrytointi sitten töihin, kun on tietoo enemmän.

Toisaalta on huomattava myös opiskelijan luottamus työnantajaan, koska työnantajan toiminta vaikuttaa opiskelijan motivaatioon työskennellä ja halun työllistyä yritykseen.

Toimitukset on myöhässä. ... Että enemmän pitäis olla työntekijöitäkin. Enkä mä nyt viitti sen pitemmälle mennä, mikä sen firman muu organisointi on, että siellä on paljon semmosia epäkohtia. ... Niin voi sanoa, että mä pyrin nyt ottamaan sieltä sen kaiken mahdollisen opin, minkä mä saan, mutta todennäköisesti lokakuussa en tule tekemään sinne työsopimusta, vaikka mut sinne otettais. Eliikkä mä tuun hakeen sen paikan sitten jostain muualta.

Opiskelijan toiminta työssäoppimisjaksolla ratkaisee pääsääntöisesti työllistymisen, jos yrityksellä on resursseja työllistää uusi henkilö. Työllistäessään opiskelijan työnantajan on voitava luottaa hänen ammattitaitoonsa, motivoitonsa ja haluunsa toimia osana työyhteisöä. Oppilaitos ja yritys luovat siis

puitteet työssäoppimisjaksolle, kun taas opiskelija toimii näiden puitteiden varassa oppilaitoksen ja yrityksen tukemina.

Luottamusketju ja yhteistyö

Ilmonen (2002, 95–98) kuvaa luottamuksen tehtäviä ketjuna, jonka päämääränä on synnyttää yhteisymmärrystä ja helpottaa sopimusten tekemistä yhteisössä. Ajatuksena ketjussa on luottamuksen rooli solidaarisuuden ylläpitäjänä ja luojana, jolloin luottamus edistää yhteisön toimivuutta. Luottamuksen ketju lähtee liikkeelle yksilön luottamuksesta *toiseen* yksilöön. Luottamuksen vallitessa hänen ei tarvitse käyttää aikaa ja resursseja toisen toiminnan tarkkailuun. Seurauksena toiselle tulee tilaa toimia, koska häntä ei tarkkailla ja hänen ajatellaan ottavan vastuuta omista teoistaan ja valinnoistaan. Näiden toimintojen seurauksena yksilön ja yhteisön resurssit kasvavat. Luottamusverkoston kasvaessa on mahdollisuus jakaa tietoa ja saada sosiaalista tukea toiminnalle. Luottamuksen puute taas voi katkaista mahdollisuudet työllistämiseen ja työllistymiseen. Kotkavirta (2000, 66) huomauttaa, että epäluottamuksen vallitessa yksilöiden on hankala toteuttaa itseään ja kokea merkitystä, tarkoituksellisuutta ja onnellisuutta.

Oppilaitoksen, yrityksen ja opiskelijan tavoitteet ja tehtävät työvoimapolitiittisen koulutuksen työssäoppimisjaksoilla on kuvattu taulukossa 1. Taulukkoa tarkastellaan siten, että vasemmalta sarakkeesta katsotaan toimija ja luetaan riviltä tämän toimijan muita toimijoita kohtaan asettamat tehtävät. Jokaisen toimijan tavoitteet on kirjattu vinosti vasemmalta ylhäältä alas oikealle ruutuihin. Tavoite on se, johon työvoimapolitiittisessa koulutuksessa työssäoppimisjaksolla eri osapuolet pyrkivät.

TAULUKKO 1. Yhteistyö työssäoppimisjaksoilla työvoimapolitiisessa koulutuksessa

Eri toimijoiden tehtävät ja tavoitteet työssäoppimisjaksoilla	Oppilaitos	Yritys	Opiskelija
Oppilaitosten tehtävät	Tavoite: <i>Työllistämistavoitteiden saavuttaminen, opiskelijan osaamisen kehityksen tukeminen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyön jatkuva ylläpitäminen • Työssäoppimisjakson käytännön järjestelyt 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektoinnin tukeminen • Ohjaus oppimiseen työssä ja sen arviointi
Yritysten tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> • Sitoutuminen keskinäisiin sopimuksiin 	Tavoite: <i>Osaava työntekijä (työllistäminen/työllistyminen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppijan konkreettinen ohjaus ja arviointi • Työssäoppijan osallistaminen työyhteisöön
Opiskelijoiden tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> • Sitoutuminen koulutukseen ja ohjaukseen • Aktiivinen opiskelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön • Monipuolinen työpanos 	Tavoite: <i>Työllistyminen, ammatillisen osaamisen kehittyminen</i>

Esimerkiksi oppilaitoksen tehtävät yritykseen päin ovat jatkuva yhteistyön ylläpitäminen ja työssäoppimisjakson järjestelyt sekä opiskelijaa kohtaan työssä oppimisen ohjaus, arviointi ja reflektoinnin tukeminen. Oppilaitoksen tavoitteeksi on merkitty työllistämistavoitteiden saavuttaminen ja opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen tukeminen. Kantavana ajatuksena kuviossa on se, että osapuolet pääsevät tavoitteisiinsa, jos myös muut osapuolet täyttävät tehtävänsä.

Työllistymiseen vaikuttaa toimijoiden keskinäinen luottamus työssäoppimisjaksoilla. Toisin sanoen opiskelijan ja yrityksen on luotettava toisiinsa, jotta yritys haluaa palkata opiskelijan työssäoppimisjakson jälkeen ja opiskelija itse haluaa rekrytoitua yritykseen. Toisaalta tilanteen syntymiseen vaikuttaa oppilaitoksen toiminta. Koulutuksen tarjoajana oppilaitos on luonut tilanteen, jossa yritys on ottanut opiskelijan vastaan työssäoppimisjaksolle ja

opiskelija on voinut osoittaa osaamisensa. Opiskelija on saanut teoreettista tietoa ja ohjausta oppilaitoksesta ja yritys taas on voinut toimia luottaen, että oppilaitos huolehtii työssäoppimisjakson taustajärjestelyistä.

Luottamusverkko

Ilmosen esittämä luottamusketju kuvaa hyvin luottamusta generoivan yhteistyön muodostumista työssäoppimisjaksojen organisoinnissa työvoimapoliittisessa koulutuksessa. Osapuolten luottamuksesta toisiinsa avautuu kaikille mahdollisuus toimia vapautuneesti ja toteuttaa osaansa työssäoppimisjaksolla. Osapuolet voivat luottaa siihen, että kaikki ottavat vastuun omasta vastuualueestaan ja toimivat sen mukaan. Tehtävänsä mukaan toimimalla osapuolet lisäävät muiden luottamusta itseensä.

Luottamuksen ja sosiaalisen pääoman lisääntyessä yhteistyö vakiintuu luottamusverkoksi. Luottamusverkon avulla luodaan puitteet, joissa työssäoppimisjaksojen onnistunut organisointi voidaan varmistaa.

Yhteistyön päämääränä työssäoppimisjaksolla on, opiskelijan, oppilaitoksen ja yrityksen, oman tavoitteen saavuttaminen. Opiskelija pyrkii kehittämään osaamistaan ja työllistymään. Oppilaitos pyrkii tukemaan opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä sekä edistämään opiskelijan työllistymistä. Yritys taas pyrkii saamaan itselleen osaavan ja itsenäisen työntekijän. Yhteisenä tavoitteena on työllistämisen ja työllistymisen edistäminen. Toisin sanoen tavoitteiden saavuttamista ja työllistymistä työssäoppimisjaksolla voidaan edistää yhteistyöllä, jolle luottamusverkko luo puitteet.

Lähteet

- Aho, S., Virjo, I., Tyni, P. & Koponen, H. 2005. Työttömät ja palvelutarve - Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271. Helsinki: Työministeriö.
- Daugherty, S.R., Baldwin, D.C. Jr & Rowley, B.D. 1998. Learning, satisfaction, and mistreatment during medical internship: a national survey of working conditions. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=9555759&dopt=Citation
- Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa. SoPhi 60. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkinen työvoimapolitiikka 2002. 30.12.2002/1295.
- Järvensivu, A. 2004. Työssä olevien työvoimakoulutus osana proaktiivista työvoimapolitiikkaa. Kartoitus työssä olevien työvoimakoulutuksen muodoista, sisällöistä ja mahdollisuuksista. Työpoliittinen tutkimus 255. Helsinki: Työministeriö.
- Kotkavirta, J. 2000. Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa K. Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 55–68.
- Mikkonen, I. 1996. Työvoimakoulutus ja markkinapolun käänneet. Vaikuttavuuden arviointia ensimmäisen vuoden seurannan perusteella. Työpoliittinen tutkimus 129. Helsinki: Työministeriö.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppimisen tarkastelua ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Acta Universitatis Tampereensis 844. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Helsinki: PS-kustannus.
- Rantala, J. 1998. Työvoimapolitiikan rooli ja työttömien työllistyminen. VATT-tutkimuksia 44. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Räisänen, H. 1995. Työvoimakoulutuksen tuloksellisuus. Työllisyys, ammatillisuus ja kohdentuminen. Työpoliittinen tutkimus 94. Helsinki: Työministeriö.
- Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.
- Silvennoinen, M. 2003. Työssä oppiminen on yhteistoiminnan tulosta. Tutkimus työvoimapolitiikasta koulutuksesta ja työssä oppimisesta Pirkanmaalla. Pirkanmaan TE-keskus. Tampereen yliopisto, Eduta-instituutti. http://www.uta.fi/edu-ta/pdf/TE-keskus_raportti2003.pdf

- Silvennoinen, M. 2004. Työssä oppimisen tuki ja Noste. Tutkimus tavoista tukea ja ohjata ammatillista kehittymistä Noste-koulutuksissa. Opetusministeriö, Noste-hanke. Tampereen yliopisto, Eduta-instituutti. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=521>
- Sweitzer, H.F. & King, M.A. 2004. The successful internship. Transformation and empowerment in experiential learning. 2nd edition. USA, Belmont: Brooks/Cole – Thomson Learning.